

Delrapport Malmökraften 8 maj 2019.

Inledning

Vi i projektledningen har fått i uppdrag att skriva en delrapport, dels för att redovisa Malmökraftens resultat och vad som har hänt under det första året i projektet samt ett underlag för kommunikation inför en eventuell fortsättning av projektet 2020.

I rapporten belyser vi följande områden:

- Uppstart och bemanning
- Resultat
- Metod
- Vilken skillnad gör projektet för deltagarna?
- Utmaningar och hinder för samverkan
- Utvärdering av projektet
- Varför ska vi fortsätta?

Uppstart bemanning

Personalen från arbetsförmedlingen var på plats i projektet från mars 2018 då projektet startade. Arbetsmarknadssekreterarna rekryterades under mars månad och var på plats under april-maj. Socialsekreterarna anställdes från maj månad och alla var på plats i slutet av juni.

Från maj månad var vår första rehab-koordinator av fyra på plats och resterande tre rehab-koordinatorer var på plats i oktober. En studie- och yrkesvägledare rekryterades via arbetsmarknadsavdelningen och började i augusti.

All personal i projektet var i stort sett fulltalig i september och vi kunde sätta igång på riktigt. Personalen består totalt av 45 personer, 10 arbetsförmedlare, 10 socialsekreterare, 10 arbetsmarknadssekreterare, 1 studie- och yrkesvägledare, 4 rehabkoordinatorer, 3 handläggare från Försäkringskassan, 1 projektassistent samt 1 projektledare och 2 delprojektledare. 2 administrativa stöd och en planeringssekreterare tillkom under hösten 2018 och finansieras av Malmö stad.

Resultat

Med anledning av att alla tio team var fulltaliga först i september 2018, har vi under perioden mars till och med augusti inte kunnat uppvisa önskat resultat. Först i september ligger vi i nivå med ordinarie jobb- och utvecklingsgarantin i Malmö. (Var god se bif. Bild 1 och 2 : Resultat arbete och utbildning jobb- och utvecklingsgarantin 2018/2019).

Resultat arbete & utbildning i jobb- och utvecklingsgarantin

(Nuvarande prognos för att nå målet är månadsresultat på cirka 6,7 % om målgruppen är 1500)

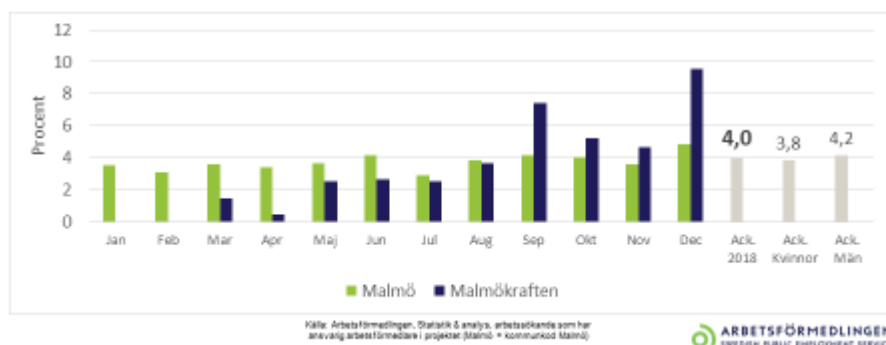


Bild 1: Resultat arbete och utbildning Malmökraften jmf med JOB Malmö 2018

Resultat arbete & utbildning i jobb- och utvecklingsgarantin

(Nuvarande prognos för att nå målet är månadsresultat på cirka 8,2 % om målgruppen är 1500, nuvarande målgrupp är cirka 1320)



Bild 2: Resultat arbete och utbildning Malmökraften jmf övriga JOB Malmö 2019

Gällande resultaten för jan-feb 2019 låg projektet under ordinarie jobb- och utvecklingsgarantin, vilket berodde bland annat på stopp av anvisning till extratjänsterna. Detta krävde en omstrukturering av vårt arbetssätt då vi lagt stort fokus på att tillsätta dessa platser, vilket vi ser i de positiva resultat som vi hade i december 2018.

Med anledning av detta ägnade vi en metoddag i januari åt att ändra fokus till de aktiviteter som vi tror kan på sikt leda till ett ökat resultat gällande arbete och studier. Efter denna metoddag har de arbetsförlagda aktiviteterna så som praktik, arbetsträning förstärkt arbetsträning och SMF ökat markant. (V.g. se bild 3 och 4. Jämförelse resultat av de arbetsförlagda aktiviteterna i december 2018 och februari 2019)

Arbetsplatsförlagda aktiviteter senaste månaden

(Arbete = summa av alla aktiviteter som innebär arbete) (SMF = Anordnare som är folkhögskolor)

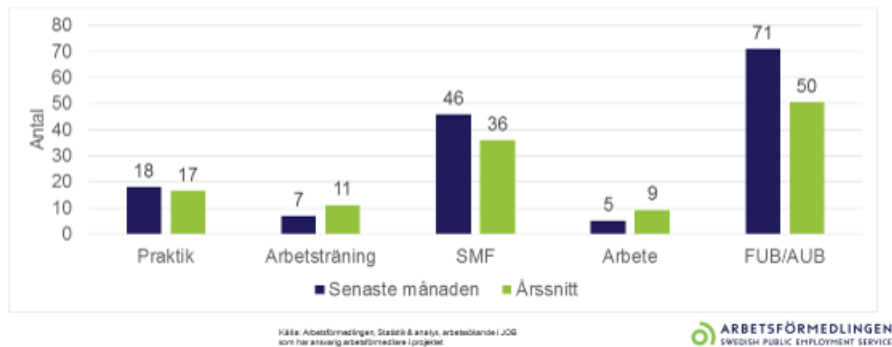


Bild 3. Arbetsplatsförlagda aktiviteter december 2018

Arbetsplatsförlagda aktiviteter senaste månaden

(Arbete = summa av alla aktiviteter som innebär arbete) (SMF = Anordnare som är folkhögskolor)

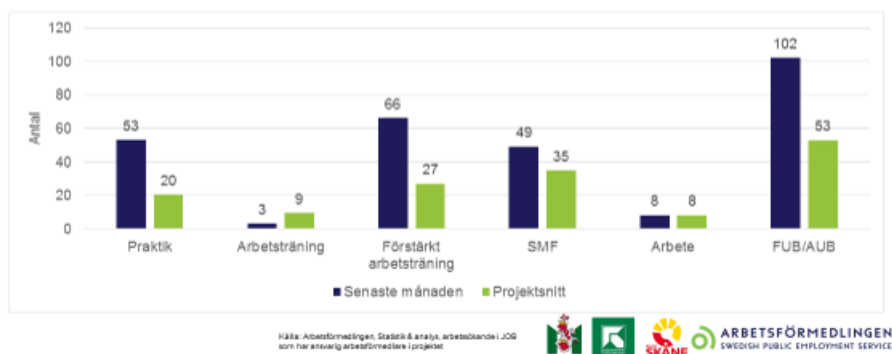


Bild 4. Arbetsplatsförlagda aktiviteter februari 2019

Metod

Vi i projektledningen har träffat alla teamen i puls-möten en gång i månaden, där vi tagit del av deras arbete, utmaningar och framgångsfaktorer i deras arbetssätt, vilket därefter utmynnade i en ”best practice” som presenterades vid vår gemensamma metoddag den 13 mars 2019.

Best practice utgår ifrån följande delar:

Att alla i teamet träffar deltagarna tillsammans och gör en gemensam kartläggning.

Genom att teamen gör en gemensam kartläggning och går igenom alla ärenden, kan de erbjuda rätt insatser och stöd utifrån deltagarens behov och förutsättningar. På detta sätt skapas det en samsyn i teamet men den främsta vinsten är att det skapar en ökad tydlighet, förståelse och tillit

hos deltagaren och vad som ska göras och av vem. På så sätt kan vi öka motivationen hos deltagaren att vara mer aktiv i sin väg till självförsörjning.

Att teamen fördelar ärenden utifrån våra olika kompetenser och erfarenheter som på bästa sätt kan komma deltagaren tillgodo.

Exempelvis att det finns rätt stöd och insatser i respektive moderorganisation och att handläggaren utifrån sin egen motivation och profession kan coacha och vägleda deltagaren i sin väg till arbete eller studier.

Att teamen planerar sitt arbete, följer upp sina resultat och sätter delmål.

Vi ser att det är viktigt att teamen följer upp och att alla har koll på sina resultat för att skapa en ökad delaktighet och motivation för att nå sina delmål.

Att teamen avsätter tid för gemensamt matchningsarbete av deltagarna till lediga jobb och ordrar i Arbetsförmedlingens interna system (AIS).

I det gemensamma matchningsarbetet får teamen stöd av arbetsgivarteamet som arbetar mer aktivt med arbetsgivarekontakter och rekryteringsuppdrag. De har även gjort en yrkes- och kompetensinventeringar av deltagare då de träffar alla deltagare som är registrerade i AIS under en så kallad SSYK kod. De har därefter kunnat ta fram kandidater som uppfyller kraven och som är motiverade att söka jobb inom den bransch som de är registrerade inom.

I projektet håller arbetsgivarteamet matchmöten veckovis för alla i projektet då de går igenom lediga jobb och ordrar samt informerar om kommande rekryteringsuppdrag. De håller även i så kallade matchgrupper där de ska matcha ett antal deltagare till arbete.

En vinst med denna best practice är att det skapar en samsyn och tydlighet då alla i teamen får en gemensam kännedom i ärendena och att de i sin tur kan göra en bättre bedömning utifrån deras olika professioner.

Modellen innebär också att vi undviker dubbelarbete så att vi kan skapa ett bättre och mer effektivt flöde i vårt gemensamma arbete med deltagaren. Våra olika roller blir därmed tydligare och med ett mer jämlikt mandat. Vi har tidigare upplevt att det funnits en obalans i arbetsfördelning och en brist på mandat från de olika parterna i projektet. Exempelvis att arbetsförmedlarna har huvudansvar för målgruppen att fatta beslut om aktiviteter, lönebidrag och att de har ansvar för att arbetssökandes planeringar är aktiva och uppdaterade.

Vi hoppas att med hjälp av best practice modellen skapa en bättre balans i arbetsfördelning och ett ökat upplevt mandat av alla i teamen.

Vilken skillnad gör projektet för deltagarna?

- Korta ställtider och beslutsvägar: deltagarna kan träffa sin arbetsförmedlare, socialsekreterare och arbetsmarknadssekreterare vid ett och samma tillfälle. Vi kan även erbjuda stöd av rehabkoordinatorerna samt Försäkringskassan. Medarbetarna kan då erbjuda insatser mycket snabbare och deltagaren får en samlad bedömning av alla parter. I

de ärenden där det inte hänt något under lång tid kan vi i projektet erbjuda aktiviteter och insatser på kort tid utifrån individens behov.

- Alla deltagare får samma information, vilket minskar missuppfattningar och dubbelarbete.
- Projektmedarbetarna har täta uppföljningar med sina deltagare, vilket även bidrar till att de får en bättre kännedom samt leder till en ökad tillit från deltagarnas sida. Medarbetarna ser att de kan upprätta bättre och mer hållbara planeringar som är anpassade efter deltagarnas behov. En sidoeffekt av detta är att medarbetarna även upptäcker bidragsfusk snabbare både från socialtjänsten som arbetsförmedlingens sida.
- Projektet kan möta och hantera stora rekryteringsuppdrag. När exempelvis platserna till extratjänsterna skulle tillsättas kunde vi snabbt mobilisera medarbetarna till att hantera stora volymer. Vi fick uppdraget att rekrytera servicevärdar till 50 platser på förskoleförvaltningen. Personal i Malmökraften kallade totalt 308 personer till 6 stycken infomöten och tillsatte 53 stycken servicevärdar under perioden september-november.
- Vi kan även hantera förändringar och nya direktiv och ändra riktning snabbt för fem verksamheter samtidigt. Exempelvis när det blev stopp av anvisningar till extratjänster i december, kunde vi i projektet ändra riktning mot våra arbetsplatsförlagda aktiviteter som vi tror kan generera positiva resultat för projektet. Vi minskade i resultat mot arbete och studier men ökade stort i aktiviteter som leder till arbete så som praktik, arbetsträning, förstärkt arbetsträning, FUB, SMF.
- Studier - och yrkesvägledaren i projektet har gjort det möjligt att få ut fler deltagare i studier.

Utmaningar och hinder för samverkan

- **Praktiska utmaningar:** IT teknisk utrustning för Malmö stads personal samt till handläggare från Region Skåne och Försäkringskassan behövdes installeras när vi började. Då arbetsförmedlingens gästnätverk inte fungerade optimalt och att det inte gick att skriva ut via det nätverket köptes en router in för att upprätta ett lokalt nätverk samt ytterligare två skrivare. För att skriva ut behövde extern personal koppla in sina datorer till skrivarna. Det fanns två skrivare som arbetsförmedlingen tidigare köpt in till projektet Internationella kvinnor som de externa parterna kunde använda.
- Det behövdes upprättas en reception för socialsekreterarna för att ta emot handlingar för ekonomiskt bistånd samt intern posthantering.
- Den digitala kommunikationen har varit en utmaning då det inte har funnits en plattform för att dela dokument samt avsaknad av gemensamt IT system. Arbetsförmedlingen kan varken bjuda in till deras SharePoint eller ta del av Malmö stads SharePoint på grund av arbetsförmedlingens IT-säkerhetsregler. Lösningen för att dela dokument mellan parterna i projektet har bland annat varit att vi delar en mapp i Malmö stads SharePoint. De externa parterna i projektet använder arbetsförmedlingens gästnätverk som idag i det nya huset på Föreningsgatan fungerar bra.
- Malmö stad och arbetsförmedlingen har sedan hösten 2018 arbetat med att se om det går att få in Malmö stads nätverk i det nya arbetsförmedlingshuset. Idag har respektive IT-

avdelning kommit fram till en lösning att kunna skriva ut via Malmö stads nätverk och arbetet med att installera detta pågår just nu.

- För att ha tillgång till varandras ärenden och aktiviteter har teamen upprättat system med fysiska pärmar, vilket vi ser är en tillfällig lösning och som inte är hållbar i ett längre perspektiv.
- **Organisatoriska:** Organisatoriskt komplex kultur som uppstått på grund av att representanter från fem olika verksamheter ska samverka. Den största utmaningen som vi ser är att mötas och arbeta mot ett gemensamt mål utifrån våra olika roller, kompetenser och uppdrag. Vi kan också se att våra regelverk ibland kan krocka och göra det komplicerat för deltagaren att komma vidare.
- En utmaning inom projektet har varit att organisera sig på ett sätt som inte är präglad av endast en samverkanspart.

- Språk och kommunikationen har varit en stor utmaning. Det har varit svårt att förmedla en tydlig och enhetlig bild av allt som berör projektet till projektmedarbetarna. En kommunikationsplan upprättades initialt men det har varit komplicerat att kommunicera och möta allas olika förväntningar på projektet då vi kommer från olika verksamheter.
 - Då projektet består av tio stycken multikompetenta team som har med sig olika kompetenser och erfarenheter har dessa också olika syn på att arbeta resultatnriktat mot högt uppsatta mål, vilket har varit en utmaning i form av styrning och ledning.
- **Spelplan som förändras:** Det arbetsmarknadspolitiska läget samt insatser har förändrats under projekttiden. I slutet av december fattades beslut av regeringen om stopp på anvisningar av extratjänster samt inga förlängningar av pågående anställningar som gav ett avsevärt sämre resultat i januari och februari. Extratjänster var en viktig del för projektet att kunna uppnå målet om 1500 ut i arbete och studier. Exempelvis under december månad utgjorde 50 % av vårt resultat av extratjänster. Beslutet att stoppa anvisningar av extratjänster innebär att vi i projektet behövde tänka om och ändra fokus.
 - Under projekttiden har både projektledaren och projektägaren bytts ut.
 - Rehabkoordinatorerna har utifrån sekretessregler blivit av med sin behörighet att gå in i primärvårdens journalsystem. Det har inneburit att de inte kan ta del av information om deltagarnas hälsa och planering inom sjukvården som kan vara viktig för att skapa en bra planering mot arbete och studier.
 - Från om med april 2019 var det stopp av anvisningar till introduktionsjobb, vilket kan påverka resultaten framöver.
 - Personalomsättning på grund av varsel kommer att påverka kontinuitet i teamen och i projektet, vilket också kan påverka resultaten negativt.

Utvärdering av projektet

En utvärdering av projektet är upphandlad och SWECO har vunnit denna. De kommer att genomföra en brukarundersökning samt kvalitativa intervjuer med projektmedarbetarna. Uppdraget kommer att påbörjas i maj 2019 och en slutrapport ska redovisas den 31 augusti 2019.

Projektet har även tagit fram frågor till en nöjdhetsenkät som ska skickas digitalt till deltagare som avslutas i projektet. Denna kommer att skickas från och med maj 2019. Sammanställning av svaren kommer att presenteras vid resultatdialogmötena en gång i månaden.

Inspektionen för Socialförsäkringen (ISF) gör en effektutvärdering av Malmökraften. Syftet med utvärderingen är att följa och mäta effekterna vid deltagande i projektet. Utvärderingen omfattar de deltagare som är inskrivna i arbetsmarknadsprogrammet Jobb- och utvecklingsgarantin och kommer gälla från och med projektets start tills intag av deltagare upphör.

ISF kommer att presentera resultatet av utvärderingen någon gång under perioden hösten 2020 och våren 2021.

Varför ska vi fortsätta?

Utifrån kostnadseffektivitet har vi tagit med ett exempel på ett likvärdigt pågående projekt i Stockholm som heter MIA (Mobilisering Inför Arbetet) som har en liknande målgrupp och som även har stora volymer.

Vi har gjort en jämförelse på vad Malmökraften kostar per deltagare och vad MIA projektet kostar per deltagare. Var god se nedan beräkning:

Malmökraften:

Totala kostnaden 44 400 000 kr (2 år)

42 medarbetare

3500 deltagare (Resultat hittills, 501 deltagare ut i arbete och studier)

12 600 kr per deltagare. Summan blir densamma för 3 år

MIA projektet. Beskriv projektet!

Totala kostnaden 150 000 000 kr (3 år)

75 medarbetare

12 kommuner

2 500 deltagare (Resultat hittills, 168 deltagare ut i jobb och studier)

60 000 kr per deltagare

Vi i projektledningen kan efter drygt halva projekttiden se följande områden som utmärker sig och som intressanta i Malmökraftens arbetsmodell och som vi ser kan utvecklas om projektet kan fortsätta under 2020:

Vi har skapat en helt ny organisation med fem olika verksamheter på totalt 45 medarbetare. Denna process har tagit tid och vi i projektledning ser att det behövs ytterligare tid för att vidareutveckla vår metod för att göra den mer effektiv samt skapa ett arbetssätt som är hållbart och resultatinkänt för alla parter. Vi ser att Malmökraften är unik i sin form och i sin sammansättning och att utveckla en välfungerande samverkan tar tid.

Vi ser ett stort mervärde av att vara samlokaliserade och att arbeta i team med gemensamma ärenden, vilket är övervägande mycket positivt både för malmöbon samt för den enskilde handläggaren.

Vi ser att de deltagare som kommer till oss har större chans att erbjudas rätt insats och få det stöd som krävs för att komma närmare ett arbete eller studier tack vare våra olika professioner och kompetenser.

Vi ser att vi kan hantera stora volymer och hantera nya direktiv snabbt och effektivt tack vare att vi arbetar flera myndigheter gemensamt och arbetar nära i ärendena.

Vi ser att myndighetsutövandet blir mer tydligt och kan lättare kommuniceras då vi träffar deltagarna tillsammans.

Vi ser att vi snabbt fångar upp de deltagare som inte har haft en aktiv planering på mycket länge, vilket även leder till att vi tillsammans kan erbjuda mer tid och resurser på den enskilde deltagaren där det behövs.

Vi lär oss om varandras olika arbetssätt, kompetenser och verksamheter, genom att vi arbetar tillsammans, vilket leder till att vi kan agera utanför våra invanda arbetssätt och stuprörstänk och tänka nytt.

Detta har även gett oss en bredare kunskap och en djupare förståelse om hela arbetsmarknadsområdet så att vi blir bättre på att möta och hantera malmöbons specifika behov.

Malmökraftens projektledning, 2019-05-08.

Harun Malagic, Sara Sunning Bhatti och Maria Zaar Mortazavi